

Repenser le recrutement

✓ Clarté et structuration

Rapport bien organisé, structuré de manière logique (introduction, développement, conclusion)

Bonne lisibilité (titres, sous-titres, paragraphes clairs) Le document est également présenté de manière professionnelle. Mention spéciale pour les équipes qui ont utilisé la charte graphique de Mattel.

✓ Pertinence de la proposition

Processus de recrutement nouveau, original et réaliste. Il doit permettre plus d'engagement de la part du candidat.. Car beaucoup de candidats ne répondent pas à la demande de rencontre, faisant perdre du temps aux recruteurs.

Détail du fonctionnement du nouveau process (étapes, outils, supports)

Capacité à répondre aux deux enjeux : gain de temps, meilleure qualité des recrutements, présentation des valeurs de Mattel, engagement +++ des candidats 💪

✓ Implication des acteurs internes

Identification claire des parties prenantes (DRH, managers, direction...)

Rôle de chacun dans le nouveau process bien défini

✓ Critères de sélection des candidats

Présence de critères concrets et pertinents (compétences, soft skills, etc.). Outils d'évaluation proposés (tests, mises en situation, etc.) Evaluer les compétences dès le process de recrutement, très important pour ne pas se tromper.

✓ Créativité et originalité

Idées innovantes, en rupture avec les méthodes classiques. Bonne appropriation de la consigne « casser les codes »